

京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻
第9回ファカルティ・デベロップメント報告書

平成27年12月

社会健康医学系専攻教務委員会

はじめに

第9回ファカルティ・デベロップメントが成功裡に終了しましたことを皆様と共に喜びたいと思います。

今回のFDをご企画いただいた、川上 浩司副専攻長、兼 教務委員長、および関係者の皆様のご尽力に深く感謝申し上げます。また、ご参加の皆さま、お疲れ様でした。

今回のFDは、研究室の運営において重要な研究室内のコミュニケーションづくり、そして運営の理解と活性化というテーマでご講義をいただきました。内容は、各研究室や教員にとりまして極めて有益なものでした。

今年度のFDの内容が、社会健康医学系専攻全体、各研究室、そして各教室の教育・研究の質と量の向上に資することを期待しております。

平成28年1月

京都大学大学院医学研究科 社会健康医学系専攻
専攻長 福原 俊一

目次

1. はじめに 専攻長 福原 俊一

2. 第9回ファカルティ・デベロップメントプログラム

京都大学学際融合教育研究推進センター

宮野公樹 准教授 講演 (資料)

○「より良い研究室内コミュニケーションづくり」

○「研究室運営の理解と活性化」

○質疑応答

3. おわりに 教務委員長 川上 浩司

第9回ファカルティ・デベロップメントプログラム

場所：医学研究科 G棟2階 セミナー室A

日時：11月27日金曜日 9時—11時

出席者：佐藤（医療統計学）、福原、池之上（医療疫学）、川上、田中、堀部、河野、瀬戸、佐藤、吉田、井内田（薬剤疫学）、（ゲノム情報疫学）、國澤、大坪（医療経済学）、中山、高橋、森、ネフ（健康情報学）、岩隈（医学コミュニケーション学）、小泉、原田、小林（環境衛生学）、古川、小川（健康増進・行動学）、岡林（予防医療学）、木原、木原（雅）（社会疫学）、岩永（健康政策・国際保健学）（合計27名）

（敬称略）

プログラム：

京都大学学際融合教育研究推進センター

宮野公樹 准教授 講演

9時～10時30分

- 「より良い研究室内コミュニケーションづくり」
- 「研究室運営の理解と活性化」

10時30分～11時

- 質疑応答

京都大学学際融合教育研究推進センター

宮野公樹 准教授 講演

「より良い研究室コミュニケーションづくり～調査結果と事例から～」

「研究室運営の理解と活性化」

講師 宮野公樹 准教授

- ◆ 名前：
 - ◆ 宮野 公樹（ミヤノ ナオキ／Naoki Miyano）

- ◆ 所属・役職：
 - ◆ 学際融合教育研究推進センター／准教授

- ◆ 略歴：
 - ◆ 1996年立命館大学 理工学部 機械工学科卒。
2001年同大学大学院 博士後期課程を修了。大学院在籍中 カナダ McMaster 大学留学。
 - ◆ 立命館大学 理工学部研究員、九州大学応用力学研究所助手
2005年京都大学ナノメディシン融合教育ユニット特任講師
2010年京都大学産官学連携本部特定研究員
2011年より現職。工学博士。
 - ◆ 2011年より文科省研究振興局基礎基盤研究課ナノテクノロジー・材料開発推進室 学術調査官を兼任。
 - ◆ 2011年4月より総長室特命補佐。

- ◆ 専門分野：金属組織学、医療用マイクロデバイス、研究室運営、コーチング、大学戦略、戦略的プレゼンテーション、コンセプトデザイン

京都大学 教育研究活動データベースより

より良い研究室内コミュニケーションづくり

～調査結果と事例から～

京都大学学際融合教育研究推進センター准教授

宮野公樹

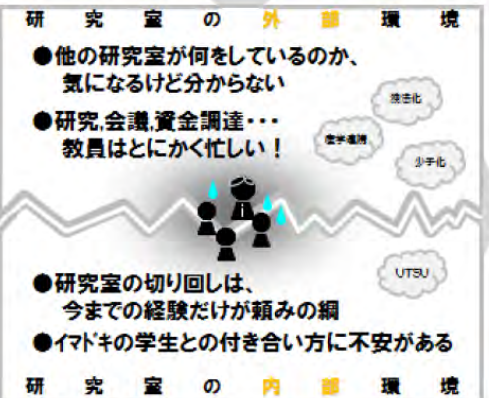
近年、大学の教員の業務量、特に研究以外に費やす時間が増えてきており、その代わりに研究に割く時間が少なくなっている。この研究において、長期的な視野で行う研究が減り、短期的な、成果が出やすい研究が増えているという現状がある。現在の大学教員が置かれている状況をふまえ、そもそも、研究室とはどういう場なのか、また、そこに配属されている学生との教育、コミュニケーション作り等、これまでの事例や経験をもとに説明していく。

“いきいき”研究室増産プロジェクト

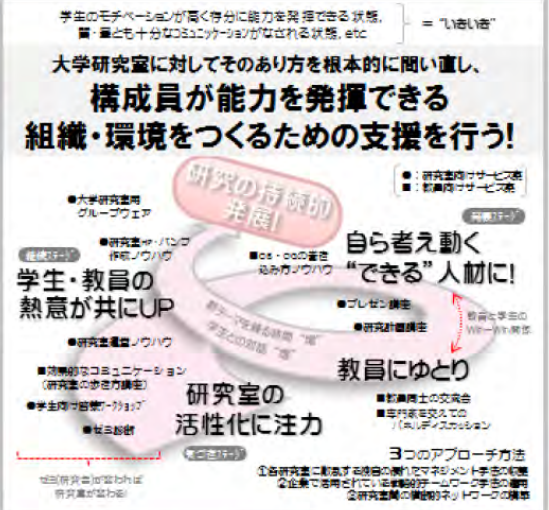
大学研究室において実際に手を動かして研究しているのは学生や院生に他なりません。彼・彼女たちの研究および研究室生活に対する充実感と、研究そのものの進展・生産性は密接に不可分な関係が存在します。

http://www.ikiki-lab.org/

大学研究室の運営は思った以上に難しい
(最先端の研究、研究成果の還元、学生の教育 etc)
理想と現実のギャップを早急に埋める必要あり!



大学研究室にまつわるこれらの諸問題は、**教員-学生間でWin-Win関係が結ばれていない**ことに起因しているのではないかと?



日本中に“いきいき”研究室が増加!
⇒研究と教育が同時活性・・・「人」の国JAPANへ!

これまでに宮野先生が行ってきた、“いきいき”研究室増産プロジェクトに関する説明

FORUM 2011 開催報告

2011年11月24日(金) 場所: 京都大学品川オフィス

「うちの教授も参加してほしい笑」

「研究に専念したい学生(院生)も、研究室のメンバーや担当教員とのコミュニケーションが、いかに必要か」

「研究に専念したい学生(院生)も、研究室のメンバーや担当教員とのコミュニケーションが、いかに必要か」

60% 35%

終了

フォーラム参加前

フォーラムに参加して、その効果もかなりあったかと?

フォーラム参加後

フォーラムに参加して、その効果もかなりあったかと?

“研究室研究”という視点や意味づけができた!

参加者 感想文

参加者並び座席一覧

参加者並び座席一覧

フォーラムの感想やアンケートへの回答(匿名)を公開

主催: 大学研究室運営ワーキンググループ (http://www.ikiki-lab.org/)

現在は、例えば、年に1回、京都大学品川オフィスを用いて、フォーラムなどを行い、いろんな研究室を見直す作業、活動を行っている。この活動の中で、研究室で使えるツールなど、新たな発見等がある。

研究力向上WS開催報告

■日時：2009年3月2日 開催場所：熊本大学工学部7号館411027号
 ■内容：研究会を1年間通じた結果を共有し、自分の研究と全く異なる領域からの経験、知識がもたらす価値、気づき及び研究領域に大いにインスピレーションを喚起することを目的とした、異業、99%の参加者が得たかったと回答



熊本大学工学部7号館411027号

① 概要
 一般社会において優れた仕事をなすために、今にも研究の推進するのと同じく、常に「研究グループ」の存在が、その他、大学教授に開いた「研究力向上WS」の開催が、アンテナ産業の紹介など

「ワークショップはためになった」99%



グループワーク
 近ごろに課題を口与えられ、それについて「どのようなアプローチで研究を進めるか？」をチームで協議し発表し、詳細は「自身の活動を知りたい」として、自分の研究の方向性や成果を発表し、その経験方法を共有した。

② 班分け
 4,5名ずつの全6班に分け、異業テーマを班ごとに振り分け

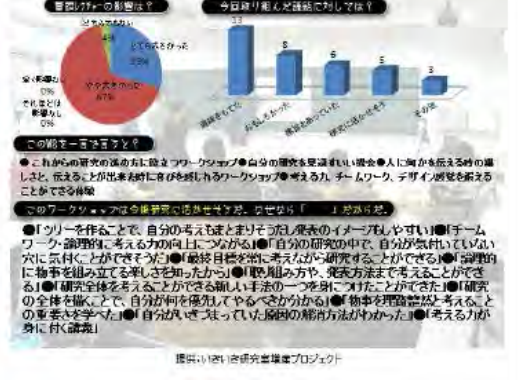
③ グループワーク
 経験テーマの発表は、「詳細な、詳細的な、詳細な」を求め、発表内容を聞き取る。

④ 中間報告会
 発表が発表し、それに対してコメントした。



グループワーク
 その2
最終発表会
 班ごとに発表し、評価シートで評価を付けていく
最終発表
 本ワークショップで習得したことを、異業の研究との関連性、論文の書き方、研究の仕方、研究の方向性を発表

「研究室配属の時点で受けたかった！」アンケートより



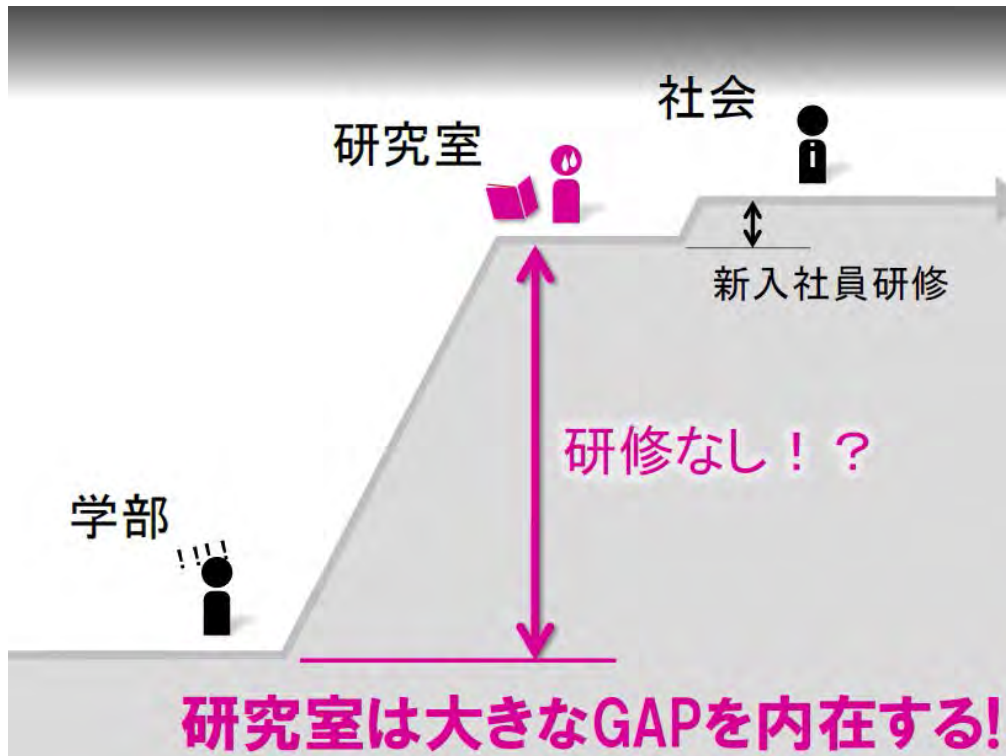
上記、プロジェクトの経験や事例を踏まえた内容を含め、いろいろな学部、学科でのファカルティ・デベロップメントで講義、講演を行っている。

研究室って独特だよねえ

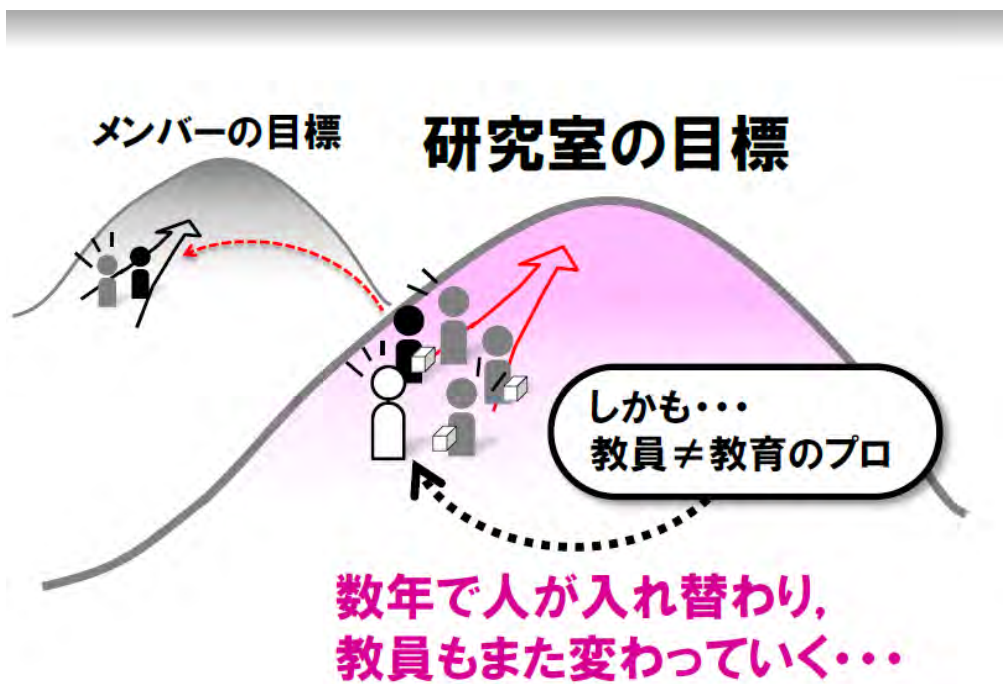
大学における“研究室”は、独特な場である。



この独特な“研究室”には、3つの要素があると考えられる。これは、(i) 環境、(ii) 人材、(iii) 役割の3つである。

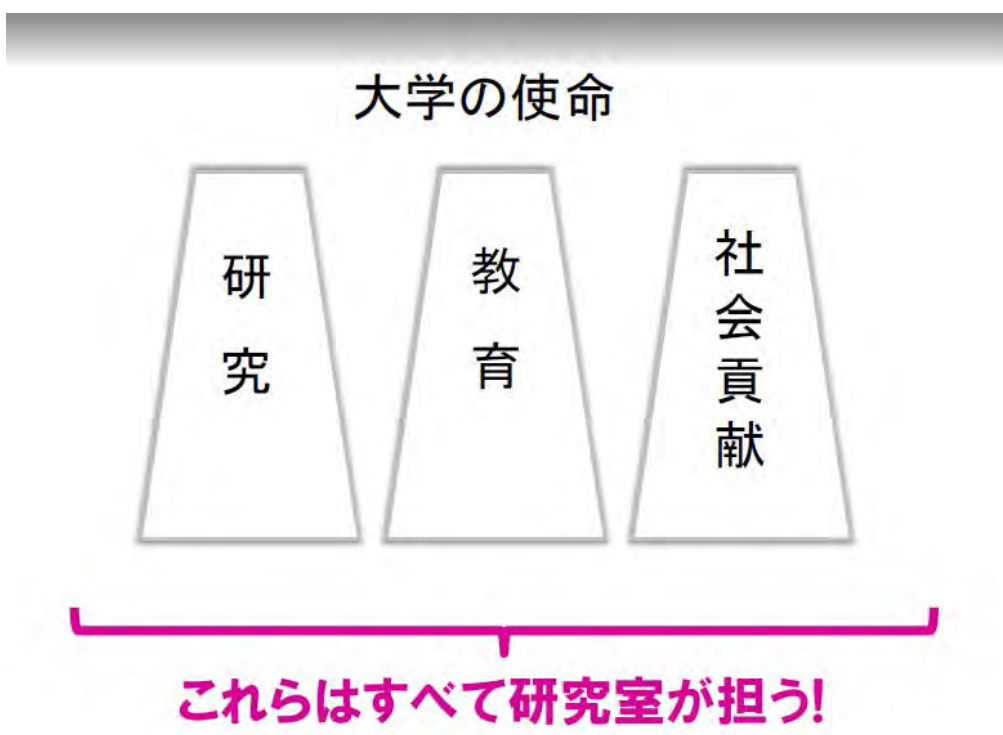


大学卒業後、企業に就職した場合、一定期間の研修（新入社員研修）があるのに対して、研究室配属の前に研修というものがそもそもなく、学生にとっては、学部から研究室配属の間には、大きなギャップが存在する。（これまでの講義形式から突然、“研究”を行うことになるギャップなど。）



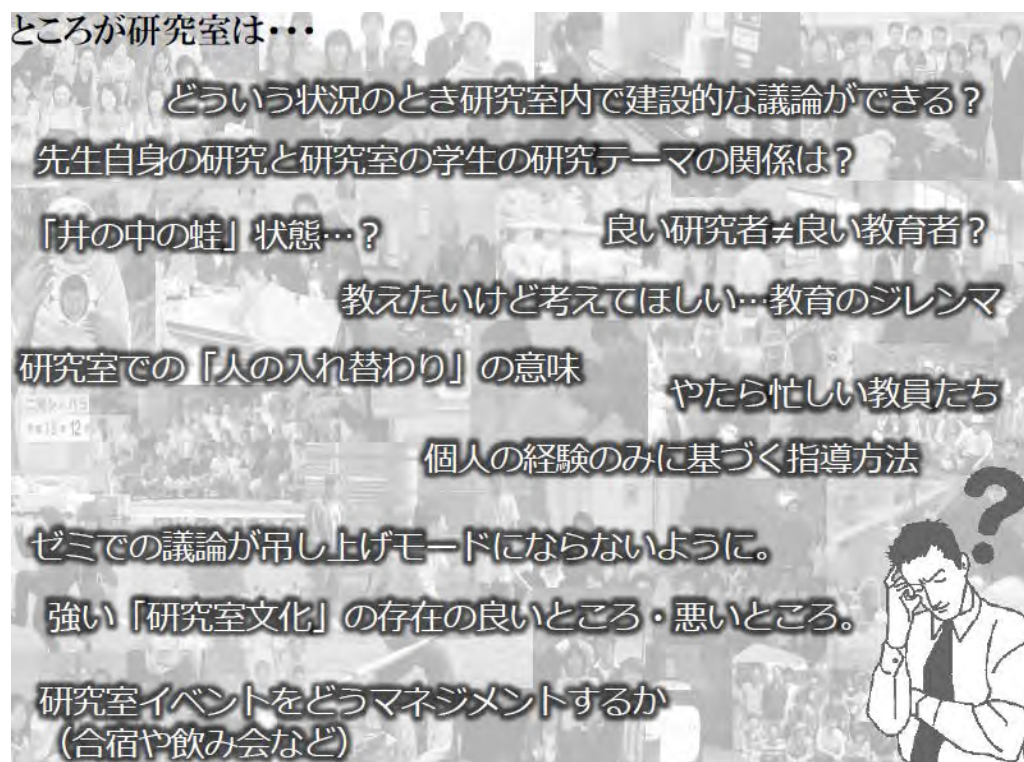
研究室の目標とは、PIの先生方の目標であり、そこに一定期間学生が携わり、研究を成し遂げる。ここで、教員は、小中高と異なり、必ずしも教育のプロではない。

大学の使命についての説明

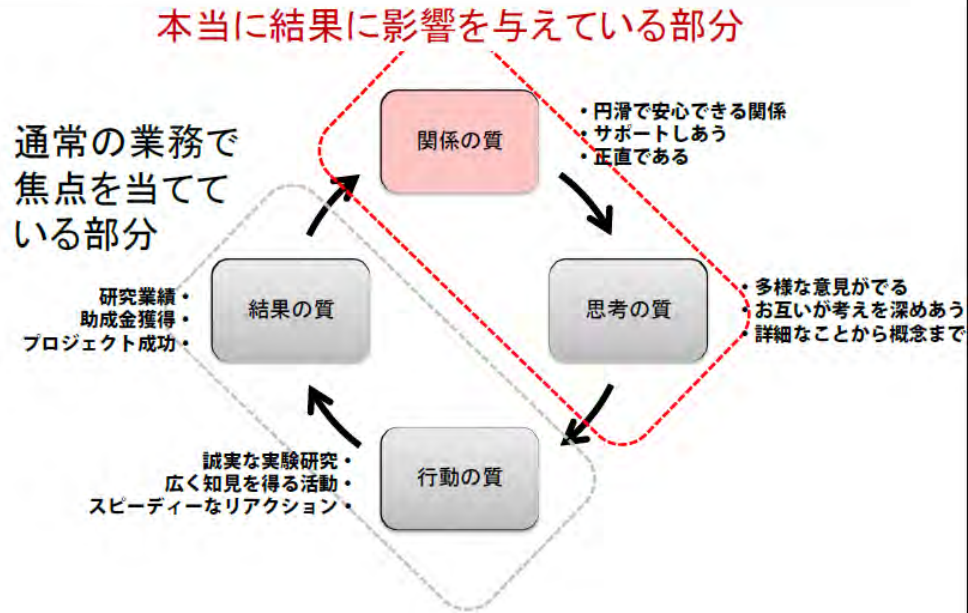


大学の使命である上記、3つの事柄は、すべて研究室が担う。

つまり、研究室という「場」は、“学生”にとっても、“教員”にとっても、“大学”にとっても、極めて重要なファーストプレイスとなる。



ところが、実際に研究室はいろいろな問題を抱えており、これらを踏まえて研究室を再考する必要がある。



“育人”（教育、人を育てる）のための人のモチベーションを上げるために必要な要素とは、まず思考の部分に着目して、この部分を変えることが重要である。思考が変われば、行動が変わる。

研究室にまつわる本音

そもそもの業務は**教育、運営**

時間さえあれば、いい研究ができる
という発想になっていないか？

雑用か雑用じゃないかという**考え方が
まずい**ではないか？

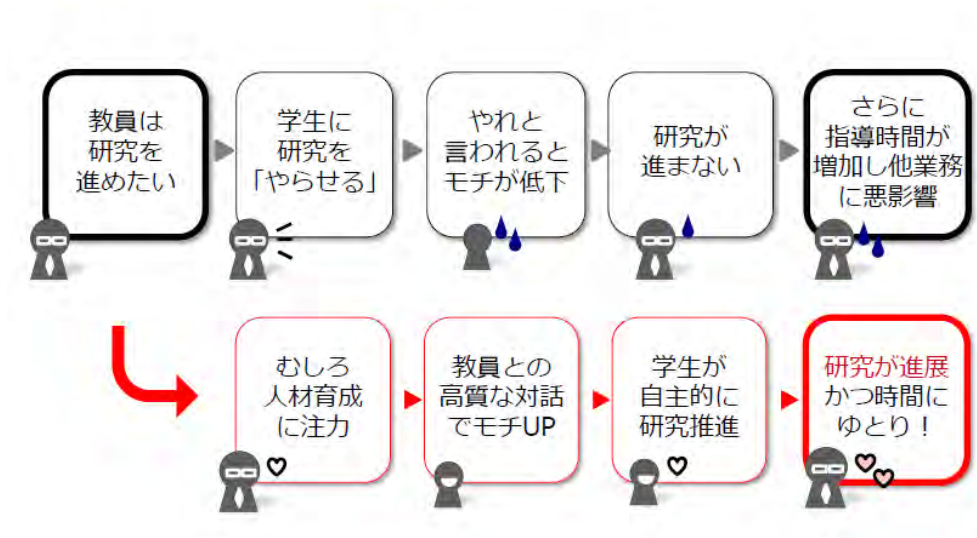
**問題解決には基本に戻れ！
本質に迫った概念はきっとある！**



この考え方に立脚した研究（価値）推進の結論

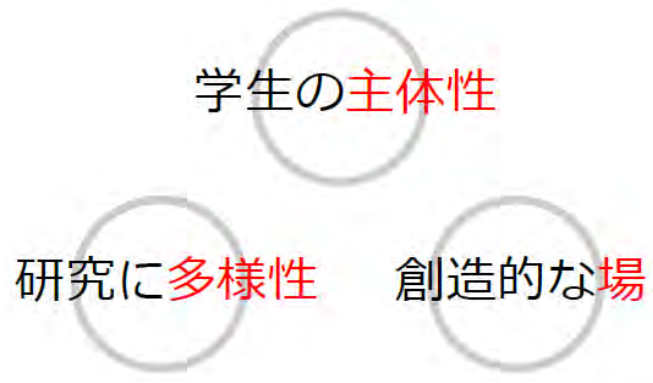
つまり、研究室という“組織自身”を活性化させるということは、研究“ドリブン”ではなく、人材育成“ドリブン”で、研究も教育ももっとうまくいくのではないかという考え方である。

研究ドリブンと人材育成ドリブンの違い



人材育成に注力することで、教員との高質な対話で学生のモチベーションアップにつながる。この対話で重要となるのが、“尋ねるような聞き方”、つまり“Why”ではなく“What”で聞くほうがいい。

人材育成ドリブンの利点



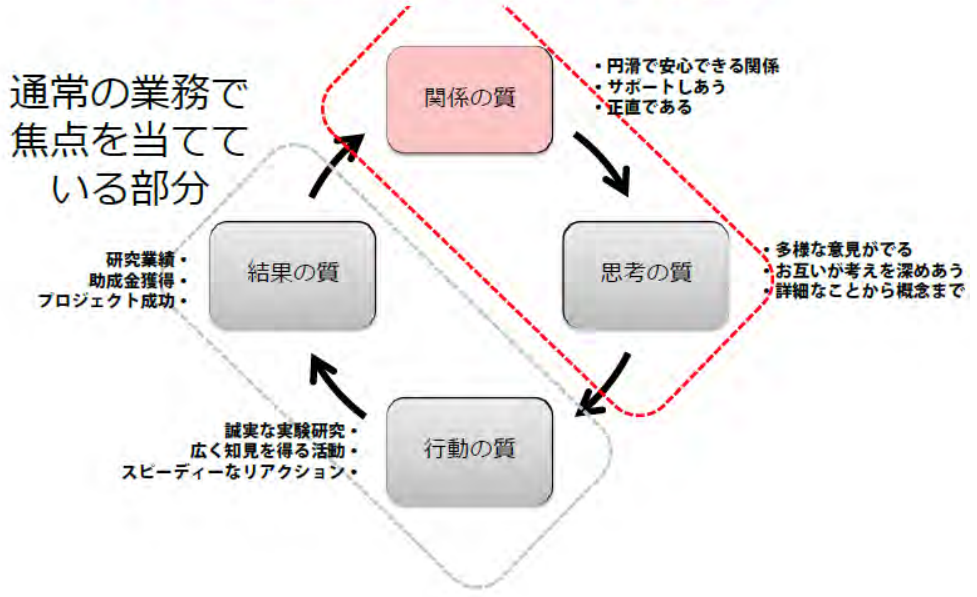
この人材育成ドリブンを提案する
3つの根拠があります



この人材育成ドリブンの利点としては、(i)学生の主体性が生まれ、(ii)研究に多様性で生まれ、(iii)研究室が創造的かつクリエイティブな場となる、この3つの根拠がある。

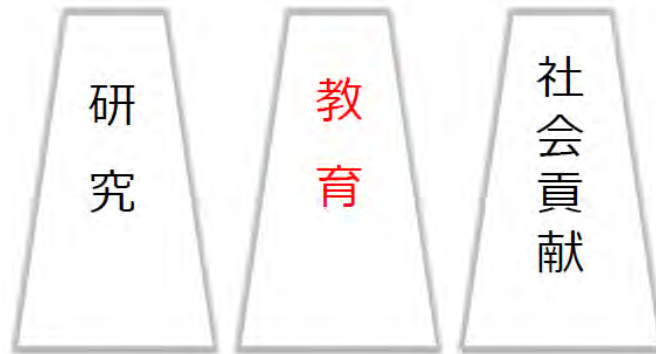
根拠その1: ダニエル・キム MIT教授

本当に結果に影響を与えている部分



根拠その2: そもそも大学の使命の一つ

大学の使命

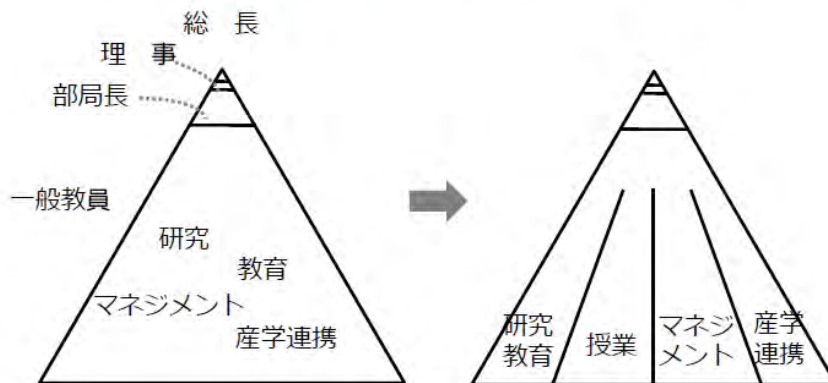


それにみなさん「学生の主体性」を望まれてましたよね？

大学の使命の一つに“教育”がある。

根拠その3: 大学はこのままでいいのか？

授業だけでなく研究室運営も^{きっと!}
評価される日が来る！

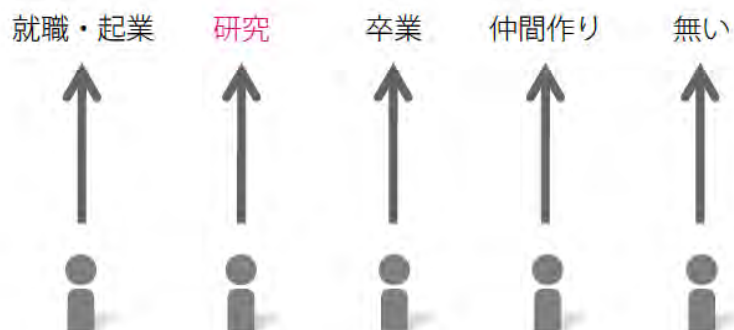


それでは、教育に根ざした研究をするにはどうすればいいのか？

具体的にどう人材育成を理解すればいいか？

価値の部分共有

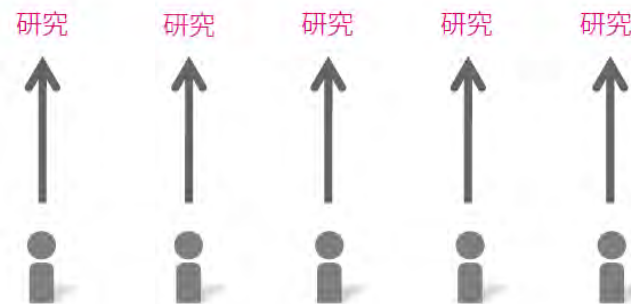
学生のモチベーション



実際に配属されてくる学生たちのモチベーションは、人それぞれである。

学生のモチベーション

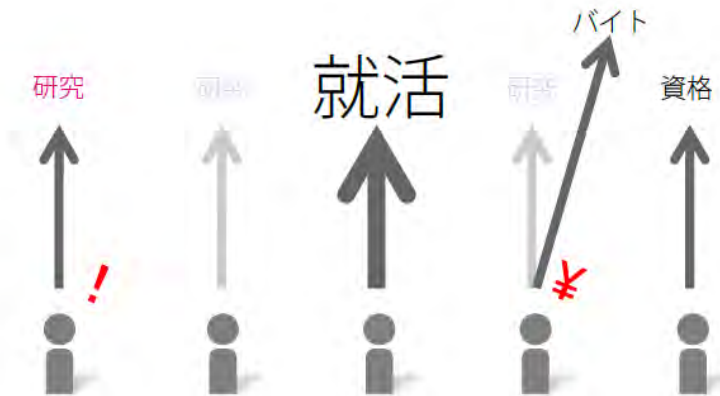
一般的に、
教員の欲求を図示すると、おそらくこうなります。



そのため、教員は、いろいろな手法で学生の研究に対するモチベーションを維持させようとしがちである。例えば、「学生たるものしっかり研究しなさい」、「がんばれば特許が出せるよ」、「就活のために学会発表したほうがいいだろ?」、「いい結果が出たら国際会議に行けるよ」など。

学生のモチベーション

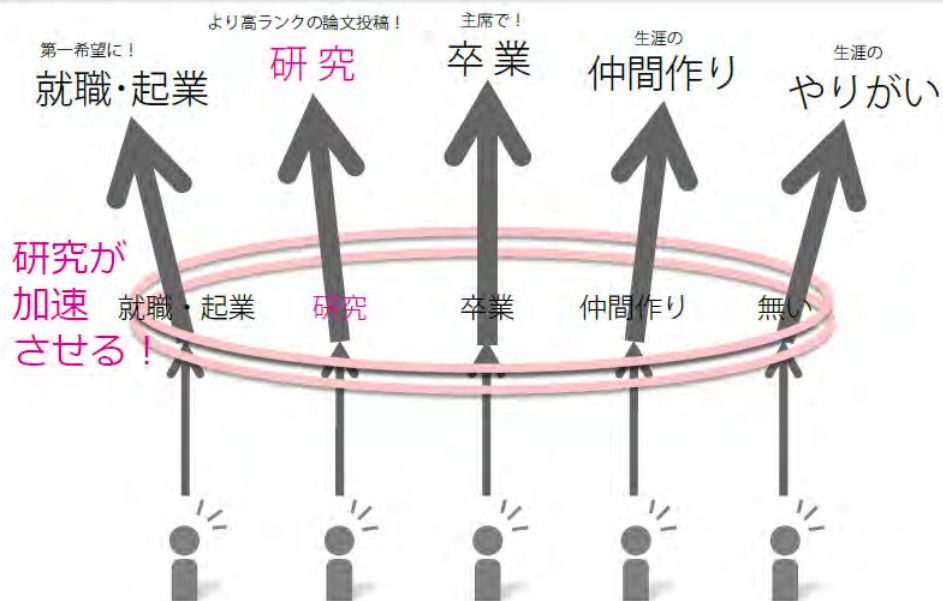
うまくいかないときもあるのでは？



しかしながら、学生にとって、研究途中でうまくいかないときもあれば、モチベーションが当初とは異なる方向に向くことあり得る。

そのため、アプローチ方法を変えてはどうでしょうか？

学生のモチベーション



その結果、研究を加速させることにつながる。

人材育成ドリブンでの研究室理解

しっかり挨拶

スポーツ大会

飲み会

研究室における人材育成の目的は、先生たちの**研究理念(価値)の浸透と部分共有**にあります。
これがコミュニケーションの「目的」

教員と学生との研究理念（価値）の浸透と部分共有、これがコミュニケーションの目的である。

まず学生のモチベーションを知る

エピソード 1

『高校生に将来の夢は何ですか？』と尋ねられていたM1くん



ヒアリング, アンケート, どんな方法でもOK

10年後の自分はどこで何をしているか？		20年後、新聞に掲載としたら、どんな見出し？
どんな作業が得意か？		目標としている人物や会社はあるか？
		将来の自分への手紙

モチベーションを知るための事例、これまでのエピソードから。

例) 学生向け啓蒙セミナー

研究力向上WS開催報告

■日時: 2009年6月2日 開催校: 徳島大学工学部(テラ)専攻M1027名
 ■内容: 研究室生活と一年間関わった出来事や研究し、自分の研究室を良くする
 経験について質疑、意見を交換する。また、自分の研究室の活動について、
 他研究室の活動と対比し、自身の研究室の活動の強みや課題を
 明らかにし、改善策を話し合う。



① 準備
 一般社会において求められる社会性を高めるために、今一度研究室に所属する意義や、研究室生活の意義を再考し、研究力向上WSの目的、意義、活動の進め方について話し合う。

② 班分け
 40名ずつの全研究室を抽籤し、異研究室を班分けする。

③ グループワーク
 抽籤班の発表、質疑応答、討議を行う。

④ 中間報告会
 各班の発表、質疑応答、討議を行う。

⑤ 日終了

「研究室配属の時点で受けたかった!」アンケートより



毎週1回への配属は? (n=100)

配属回数	割合
毎週1回	78%
2回	12%
3回	8%
4回	2%
5回	2%

今日取り組んだ課題で対しては? (n=100)

取り組み	割合
取り組む	75%
取り組むがたい	15%
取り組まない	10%

この配属でやるべき? (n=100)

- これからの研究の進め方に必要なスキルを身に付けること
- 自分の研究の中で、自分が興味を持っていることに力を入れること
- 最終目標を常に考えながら研究すること
- 学問的に物事を組み立てる楽しさを知ること
- 就職活動の準備や、就職先探しについて考えること
- 研究の全体像を知り、自分の研究が全体の中でどのような役割を果たしているかを理解すること
- 自分自身で考えて、自分の研究の進め方を決めること
- 考える力が身に付くこと

学生向け啓蒙セミナーの例

例) 教員向け啓蒙セミナー

大学教員向け

いきいき研究室
増産プロジェクト

研究室運営セミナー開催報告

■日時: 2009年7月某日 10:30~12:00 ■参加者: 豊橋技術科学大学教授、准教授、助教、助手 合計37名
 ■内容: 教員に対して、研究遂行に必要なコミュニケーション能力や問題抽出能力の意義を説明し、研究に対する意識改革を促した。 ■講師: 京都大学工学研究科特任講師宮野公樹&大学研究室運営WGメンバー

講義の途中に付箋紙で意見を記入するスタイル 当日は講師とTA3名で講義と意見集約をサポート

↑ 気づき

- いろいろな所で聞いた話を改めてまとめた上で聞けて良かった。
- 現状を再認識させられた。
- 若い先生へ教育経験の少ない先生の情報交換の場を提供することで、HPやWGの動きは必要である。
- 基本的には同じアプローチをしているつもりだが、なぜうまくいっていないのかを考えてみる機会になった。
- 法人化などの事情で学生の指導のための時間が不足している。
- 学生と円滑なコミュニケーションをとる時間がとれない。
- まとめだけど盛り上がりがない。

研究室の運営に大変役に立った

- できるだけ学生部屋に行く(1日数回)など、やっていることの有効性など確認できた。
- 自からウロコが落ちる気がしました。人材育成ドリブンという考えはとても役に立ちます。
- 非常に興味をもって聞けた。学生のひとくくりではなく学生の○○君で接する必要性に気付いた。
- 研究分野や大学のレベル、学生の氣質et alにより多様な対応の必要性を感じた。
- 講義(全学対象の一般科目)での学生の様子、反応を客観的に見直すことができ、よかったです。
- 学生同士とのつながりが深い。
- コミュニケーションの時間不足。
- 学生に達成感をどう与えたらよいか。
- 小さな成功体験と研究テーマ(ゴール)とのギャップをどう埋めるか...

教員向け啓蒙セミナーの例

具体的なモチベーションの探り方

要はどんな言葉に反応するか？

- ・一流企業に就職？
- ・希望の企業に就職？
- ・就職したあとプロジェクトを動かしたい？
- ・専門的な仕事をしたい？
- ・仕事を乐しみたい？
- ・お金の稼ぎたい？
- ・みんなのために働きたい？
- ・自分で何かを成し遂げたい？
- ・地元の活性に貢献したい？
- ・遊びたい？
- ・乐したい？



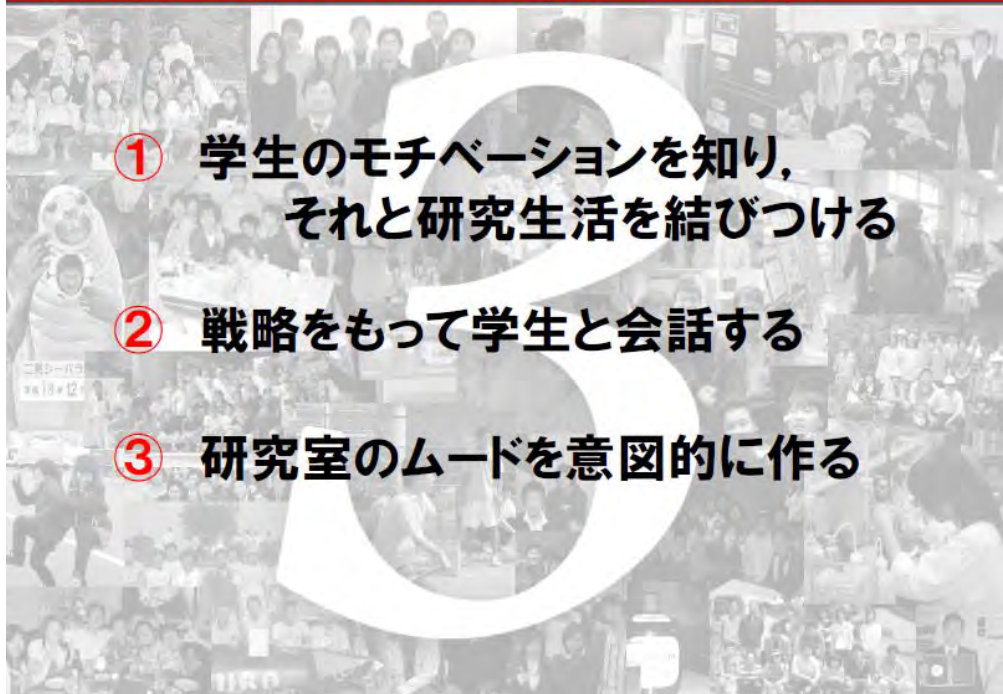
学生のモチベーションをさぐるための言葉として、どのような言葉に反応するか。

コミュニケーションスタイルによるタイプ分け

<p>「こっちのやり方のほうがいいんじゃないか」 (やり方を頭から否定)</p> <p>「そのアイデアは面白くない」 (プライドを傷つける)</p> <p>「これはこのやり方でやるように」 (自由に動けないとやる気をなくす)</p>	<p>「アイデアを聞かせてほしい」 (ひらめきを重視)</p> <p>「自由にやってくれてかまわない」 (ある程度仕切らせる)</p> <p>「とてもよかったよ」 (答められるとモチベーションが上がる)</p>	<p>「この件についてどう思う？」 (漠然とした聞き方)</p> <p>「今忙しいかもしれないが、ちよつと時間を取ってもらってもいいかな…」 (くどくど長い)</p> <p>「この部分は非常に高く評価できる」 (見下した言い方)</p>	<p>「次回は君がリーダーシップをとって進めてほしい」 (仕切らせる)</p> <p>「今回のようなやり方はやめてほしい」 (叱るときはストレートに)</p> <p>「君にはいろいろと学ぶところが多かったよ」 (尊重する)</p>
<p>使うとマズイ表現</p>	<p>使うとうまくいく表現</p>	<p>使うとマズイ表現</p>	<p>使うとうまくいく表現</p>
<p>「今すぐ対応してほしい」 (迅速な対応の要求はパニックの元)</p> <p>「(漠然と)どう思う？」 (詳細に、具体的に聞かないと答えが出ない)</p> <p>「言われたらバツとすぐ動け」 (すぐには動けないタイプ)</p>	<p>「○○の理由で、この部分を見直してほしい」 (理由を詳しく説明)</p> <p>「どういう状況にあるか、客観的事実を教えてください」 (傍観者としてのコメント)</p> <p>「この点は、こういう理由で素晴らしい」 (認めるときも具体的に)</p>	<p>「気が利かない」 (すべてを否定された気分)</p> <p>「単刀直入に言ってみろ」 (ストレートな言い方を求めても無理)</p> <p>「人の気持ちかわからない」 (人間関係が壊れたと考える)</p>	<p>「君のおかげで助かった」 (役に立ったと実感できる)</p> <p>「また君と仕事がしたいと思うよ」 (人間的な感想を伝える)</p> <p>「なにが気になることはないか？」 (小さな心遣いが嬉しい)</p>
<p>使うとマズイ表現</p>	<p>使うとうまくいく表現</p>	<p>使うとマズイ表現</p>	<p>使うとうまくいく表現</p>

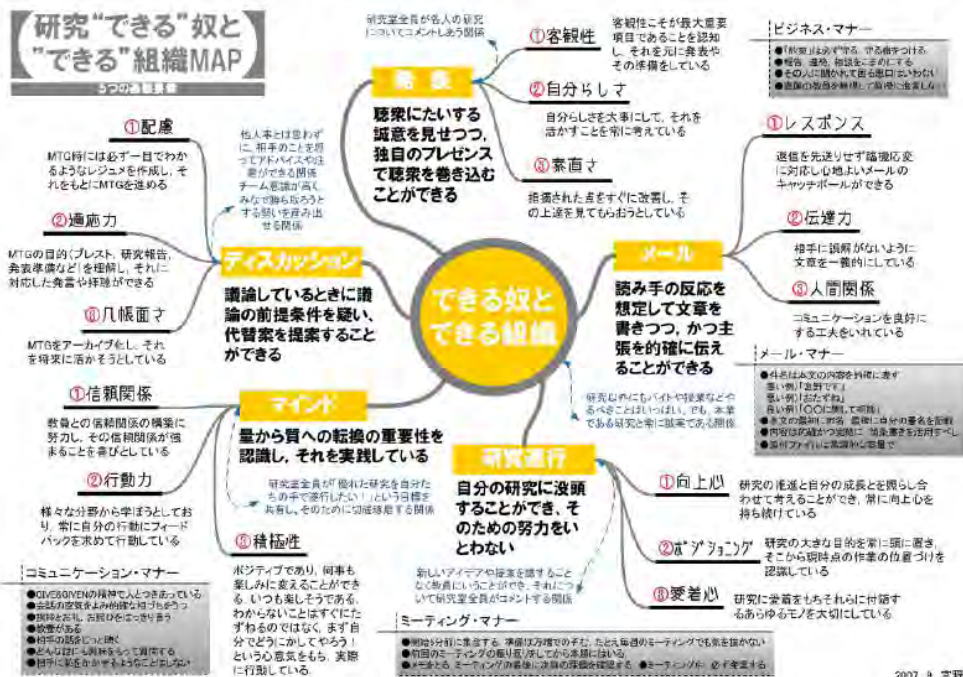
職業能力の要素について、この子は、どこが不足しているのか？この子は、どこが得意なのか？現段階ではどこを強化するか？を知ることが重要となる。

人材育成ドリブンのヒントにして欲しい3つの方法



人材育成ドリブンのヒントとなる手法に関して、(i)一人一人の学生のモチベーションを知り、それと研究生活を結びつける、(ii)戦略をもって学生と会話をする、(iii)研究室のムードを意図的に作るようにする、この3つの手法がある。

教員の想いを伝えておく(私見)



研究室のムードを意図的に作る

エピソード 3

『院生室が暗いと悩んでいた』 若手教員M



望みのムードを明確にし、
それに沿った**仕組み**を取り入れる！

本Pサイト 人気第2位！

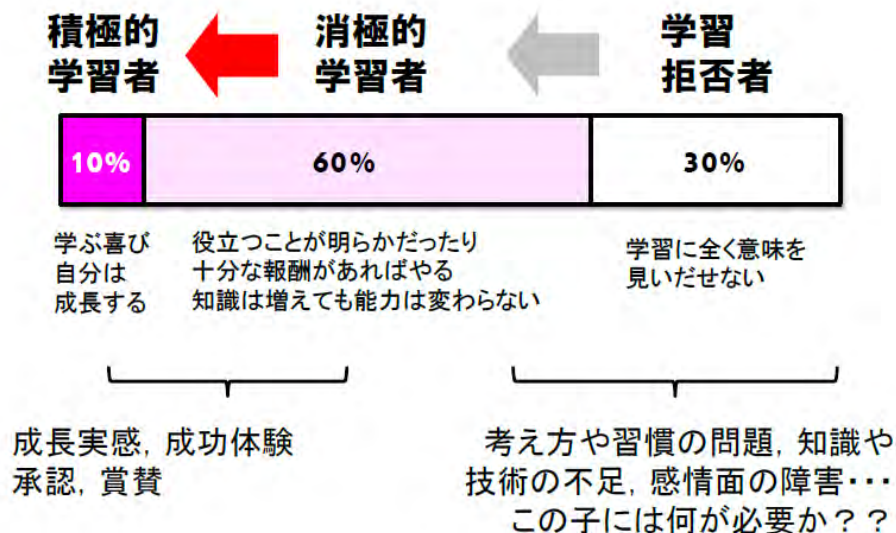
研究室の運営ノウハウ



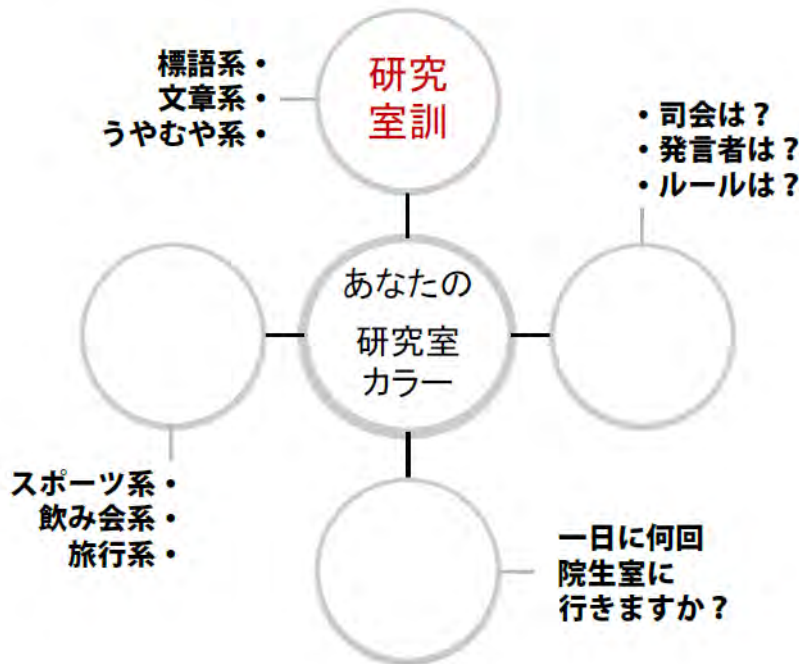
モチベーションを知るための事例、これまでのエピソードから。

学習能力の観点からの分類

米国クリエイティブ・リーダーシップ・センター元研究員 M. ロンバルト



研究室のムードは何で決まるか？



3. その他: 教員の想いを伝えておく(私見)

【教員の"想ひ"】

2007.5 宮野

5つの重要事項

大学院での研究を一生続ける学生はいない。では研究を通して卒業すること以外で何を学ぶか？研究はあくまでツールである。

研究とは？
研究とは答えのない問題。それを解くためにはそれに没頭するしかない！そここそ自己成長がある。

教員との接し方
基本的には寂しがり屋な教員は、学生に自分をうまく"利用"してほしいと願うビョウなMだ。

研究室の習慣
研究活動という習慣になじみ、生産性の高い日々を送って欲しい、学びでも遊びでも。

研究の進め方
研究とは、目標設定→仮説→検証のスパイラル、オリジナリティこそ命。

実践の心がけ
大前提は"再現性"。優れた実験遂行には、論理的思考と野性的感性が必要という矛盾した要素が混在する。

教員の想ひ

① 熱中するモノ / ② 個性を発揮するモノ / ③ サイエンスに基づくモノ / ④ 目的の明確さ / ⑤ 鳥の目と虫の目 / ⑥ 急がば回れ

① 熱中するモノ / 授業にハイド、サークル、やらなさいいけないことはいっぱい。でも学生の本性は研究であることを自覚し、個々人における優秀なポジションを占めてほしい。この優先順位を上げるために教員は必要になっている。

② 個性を発揮するモノ / 自分自身で問題を見つめ、解決方法を考え、それを実行する喜び。発表し評価を得る喜び、これを学生と味わいたい。アトに近しい。

③ サイエンスに基づくモノ / 研究とは違う。アイデア勝負はむずかしいだけ。物理現象などを踏まえてこそ、全く新たな分野を開くことができる。

④ 目的の明確さ / 単に深く考えろとせよつけてほしい。何を調べたくてその実験をやるのか？どんな結果を予測しているのか？その結果は本当に知りたかったことを我々に伝えるものなのか？

⑤ 鳥の目と虫の目 / 後から考えたら、この実験、意味がない。そんなことがないように。絶えず頭には研究の大きな動機を保持し、今その研究のどこにいるのか？立ち位置を意識しよう。もちろん目の前のことにも集中することは大前提。

⑥ 急がば回れ / 遅くあえずやってみよう！は最初の一回だけOK結果に影響をあたえるフクターを削れるだけ待つから実験を開始する。そうしないと、何度も何度も同じ実験を繰り返さないと行かない。

⑦ 客観的であれ / 自分の研究を客観的に捉えることが重要になり、しかも、トラブルシューティングになる。その研究、以前にやられていないか？類似した研究はないか？まずサーベイから始める必要がある。

⑧ 計画的であれ / しっかり目標を立てること、これが大前提。目標、計画の立て方、進捗状況の把握の仕方は、宮野メソッドを使用(別紙参照)。

⑨ 発表命であれ / 予ばらしい研究をしても伝わらなければ意味がない。伝える手段やそのための準備がとても大事。日常的なMTGや連絡、書評から外部者に知らせるつもりでアウトプットを続けるべし。

学生コミュニケーションチェックシート(ミヤノ版)

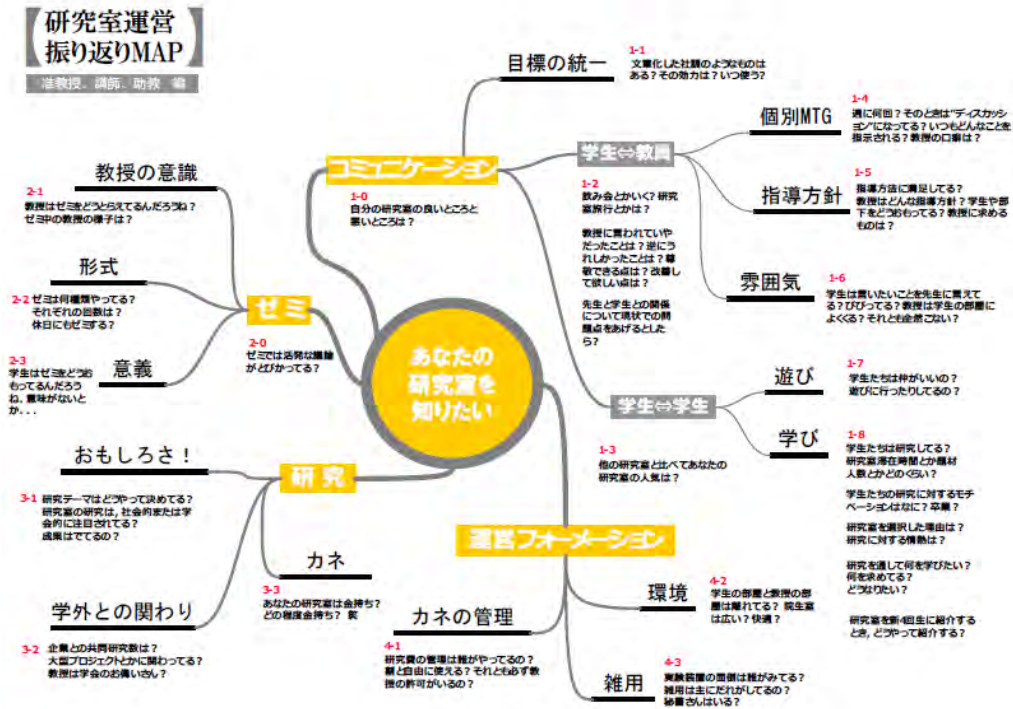
- 自分が学生にどんなコミュニケーションのボールを投げているか？客観視できるか
- 挨拶するときは相手の名前を呼んでいるか
- 学生をアクロージメントできるか、その可能性に心から期待しているか
- 学生を褒めているか(認めてあげるだけでいい「実行できたな！」でOK)
- 学生の悩みを聞いて問題を細分化できるか
- 学生の話を書くためにオープンク・エスチョンを使えるか
- 学生の目標に様々な視点(時間軸, 他者視点, 仮想)から質問を投げかけ
目標に対する意識を深められる
- 学生のタイプを見分けることができる(IタイプかWeタイプか)
- タイプに応じて接し方を変えることができる
- 学生にストレートに要求することができる
- 学生からの苦情や批判を聞く仕組みがあり、それを活用している
- 常に自分のコミュニケーション・スキルを磨こうとしてるか
- あなたが何を求めているのかを学生が理解できているか、それを常に確認しているか
- 学生に指示したこと、自分で責任をもっているか
- 学生と情報共有しているか
- 学生にレッテルを貼っていることを自覚して接しているか？レッテルは変更可能か
- 学生にいいことだけでなく、好ましくないこともきちんと伝えているか
- 一人一人の学生と向き合う時間を毎日もっているか？
- 研究室の方向性を学生みんなで共有する仕組みがあるか？

学生とのコミュニケーションに関するチェックシートについて。

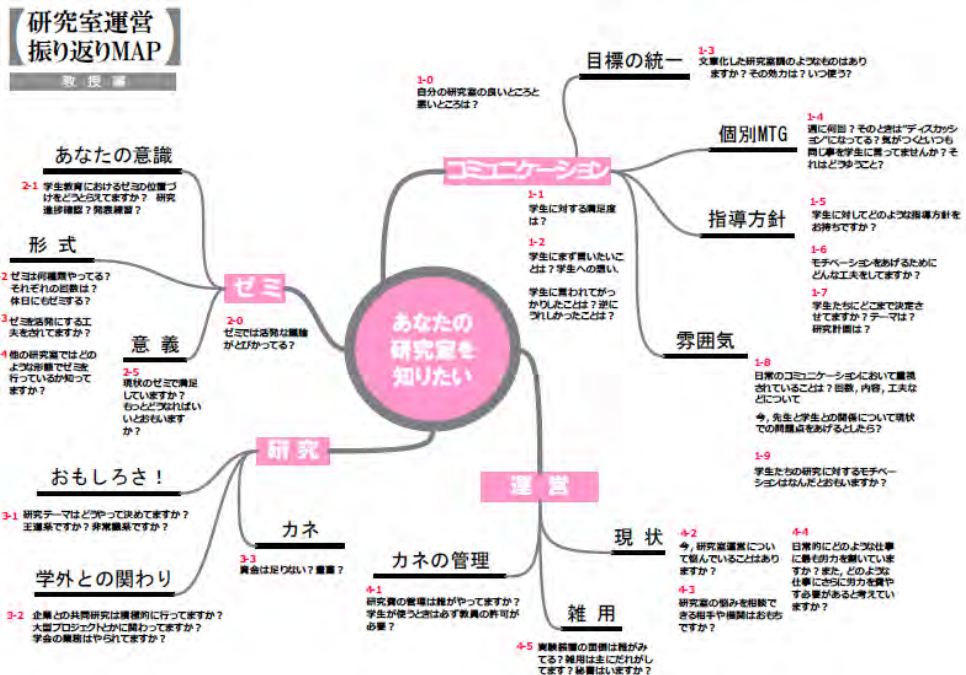
自身でチェックすることで、現在の学生とのコミュニケーションの状況を把握することが重要である。

[以下、当日の配布資料]

研究室運営に関して、振り返るための map や、学生とのコミュニケーションチェックシートを、実際に講義中で用いることで確認を行った。



(当日配布資料より)



(当日配布資料より)

学生とのコミュニケーションチェックシート

- 自分が学生にどんなコミュニケーションのボールを投げているか？客観視できるか
- 挨拶するときは相手の名前を呼んでいるか
- 学生をアクノレジメントできるか、その可能性に心から期待しているか
- 学生を褒めているか（認めてあげるだけでいい「実行できたな！」でOK）
- 学生の悩みを聞いて問題を細分化できるか
- 学生の話聞くためにオープンク・エスチョンを使えるか
- 学生の目標に様々な視点（時間軸、他者視点、仮想）から質問を投げかけ
目標に対する意識を深められる
- 学生のタイプを見分けることができる（IタイプかWeタイプか）
- タイプに応じて接し方を変えることができる
- 学生にストレートに要求することができる
- 学生からの苦情や批判を聞く仕組みがあり、それを活用している
- 常に自分のコミュニケーション・スキルを磨こうとしてるか
- あなたが何を求めているのかを学生が理解できているか。それを常に確認しているか
- 学生に指示したことに、自分で責任をもっているか
- 学生と情報共有しているか
- 学生にレッテルを貼っていることを自覚して接しているか？レッテルは変更可能か
- 学生にいいことだけでなく、好ましくないこともきちんと伝えているか
- 一人一人の学生と向き合う時間をできるだけもっているか？
- 研究室の方向性を学生みんなで共有する仕組みがあるか？

(当日配布資料より)

研究を熱心にやることで身につくとする力は下記とほぼ同じだった(2000年宮野調べ)

企業が求める人物像(社会人基礎力).....

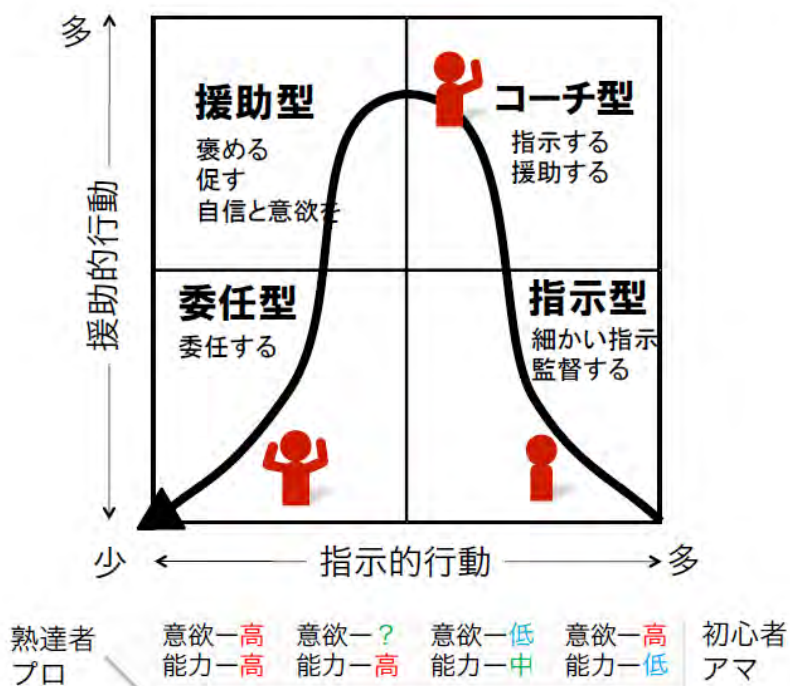


経済産業政策局産業人材参事官室

(当日配布資料より)

学生の成長に対応したリーダーシップ

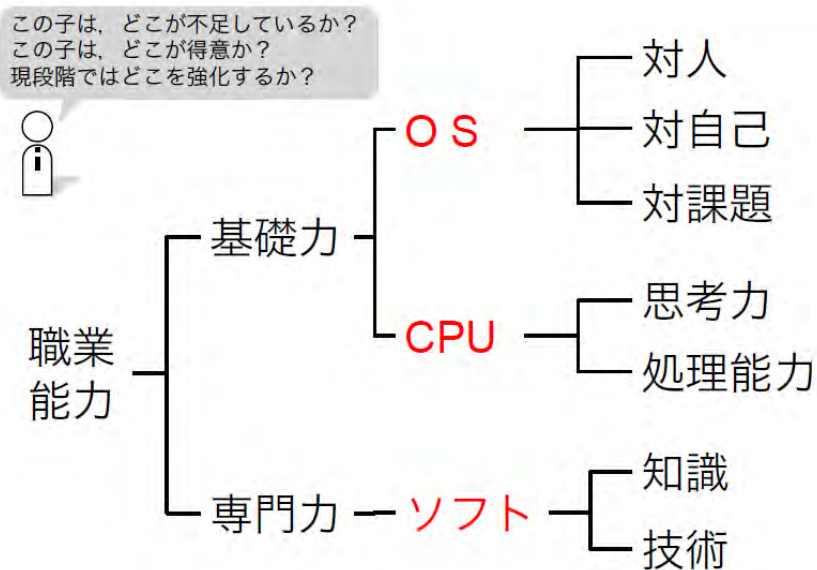
Kプランチャード「一分間リーダーシップ」より改良



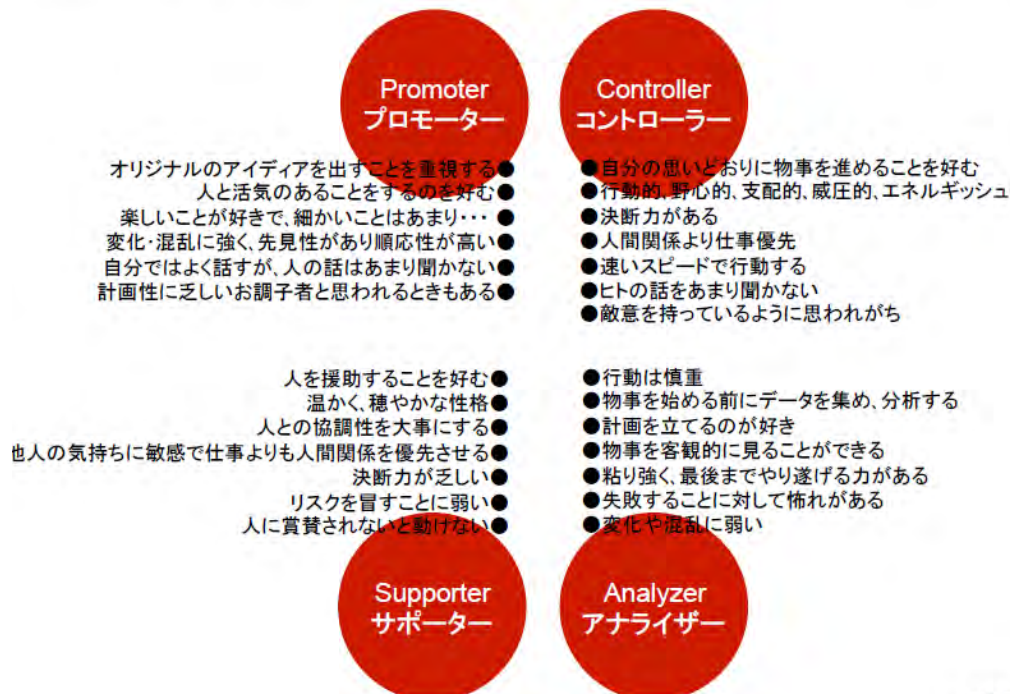
(当日配布資料より)

職業能力の要素

大久保「キャリアデザイン入門」より著者改良



(当日配布資料より)



宮野2015

(当日配布資料より)

講演終了後の質疑応答

Q. 学生といっても、学部生、修士、博士といますよね。基本的には、学部生は除いて、でも修士と博士で全然レベルが違いますよね。学生、研究室ということでも位置づけが全然違うように思うので、その辺は何かお考えはありますか？

A. おっしゃるとおりですね。修士とか博士とか、割とそれは制度的な面からの切り口。その一方で、彼を人といいますか人材と見たときに、その分野、その研究室での弟子の1人と見たときに、それがどこにいるかということで見たりします。院生であれば、例えば学部生1人つけて研究やるというスタイルも割と多いですけども、この院生はまだそれは無理と判断したら、院生だからといって学生はつけないなど対応の仕方ですかね。

Q. もう一つ大きな違いは、ドクター（MD）だともう就職先があります。彼らは研究は興味があるから来ているけど、一つ二つやれば、はい、さようならだと思います。

A. これは難しい。これは皆様の分野が独特で、余り知見はないです。実際、もちろん調査しましたけれども、医学部の先生方は、こういう活動に余り参加率が低かったんです。だから、答えられません。確におっしゃるとおりです。

Q. 特に専門職大学院なので、医者も来るし社会人も、1回企業に出ている人が来たりもするので、必ずしもモチベーションというのは聞かなきゃわからないというのではなくて、明確だったり明白だったりする場合があります。

A. よく分かります。単純に学生と、多様性が既にあるというか、もう熟達者みたいな方がおられるので、単純に交流というかコミュニケーションの量というのを徹底的にふやすことが重要だと思いました。そのときの仕組みに、よくあるアイスブレイキングでやるゲームみたいなもの、恥ずかしい、面倒くさいよというような、何かそういうのを意識的に多くすると、本音の部分でつき合えるような関係ができるかもしれません。1回やってしまえば、研究室の伝統になる、文化とか風土できるので、割と楽です。

Q. 教室づくりですね。いろんな観点あると思いますけど、教室の構造が重要だと思います。僕も割と研究業務が好きなので、人の動線がなるべく交わるように部屋をつくります。そうすると顔が合って、そこで自然に会話が生まれます。壁で仕切っちゃうとみんなこもってしまうので、なるべく引き出すようにします。また、部屋を大きくするので、教室の構造の工夫によって自然と流れを作るようにいつもオープンにしています。

A. 大事ですね。最近も欧米などでは、我々が普通にやっていた、小学校で自分の教室を自分で掃除するというのはとても評価されていてコピー機などの共有のものの同線を重ねることは重要です。イベントで言うとバーベキュー、みんなで何か1つつくるといった動作です。黙々と共同作業をやるということで培われると思っています。

Q. 教員になって、今年教授から言われた1つのこととしては「今年の発表されている論文数が少ないという結果について、どういうふうを考えるか」と、「今年からなので、僕、何もできません」というのが答えの1つなのかなと思ったのですが、先生が、関係の質と思考の質というところをおっしゃっていたと思いますが、私が今、直面している問題としては、論文の本数であるとかという具体的な数値が出てくるような結果についての話になりますが、それについて具体的な方策というのを教えていただきたいです。

A. まず1つは、いわゆるハイパフォーマンスの研究所を調べでわかったことです。学生が、先輩が、M1、M2とかドクター生が、学部生とかその下の後輩に教えている時間がとても多かったことです。本当に教諭はほとんどせずに、M2がM1や4回生を教えているのです。何て立派なのだろうと思って、そのM2に「何であなたが教えるの?」と言ったら、一言、「僕もそうされましたから」と、その風土にはびっくりしました。他には、研究室に研究室の長というような、室長というのが任命されていて、その室長が教授より偉い。研究室の予算全部握っている。代々その生徒がいて、当然企業から引っ張りだこです。そういう関係づくりになっているところはハイパフォーマンスでした。ただ、教員が何かやることじゃないと。それは本当に理想形だと思います。

もう一つ、これは素朴な学問の大学論者として、昨今の、やっぱりどうしても目に見える成果という論文の数に着目してしまうというのが、弊害というのが大変目立ってきているので、悩ましいところですね。お金ももらっているし書かなければなりません。でも、みんな誰も論文は数じゃないと思っているのに、変えられないということが興味深いというか悲しいと思います。今一度、論文の量について、俺は何も言わないけれども問うてみるのはどうですかということは、学生に言います。

Q. 先ほど、昨今の政策に3つの論が足りないと言われていた、そもそも論、組織論、あともう一個は何でしょうか?

A. 責任論です。結局、指標とかに頼るのも、責任をとりたくないからだと思っています。

Q. やっぱり誰か先輩後輩というつながりがあると、学ぶことというのは非常に大きい、多いというのを聞いていまして。ただ、2年とか長くても5年じゃないですか、修士、博士

と。そういった学生が、入れ変わるということを仰っていましたが、そうすると研究室そのものに何か文化が根差しておくというのが一番大事だということと捉えていいのでしょうか？

A. おっしゃるとおりだと思います。またおもしろいのは、例えば風土とかムードとか、今で言うとブランドとかになるかもしれません。それはまた、割と人工的につくるものじゃないというのもまた一つ、この世のことわりですよ。もう既にあるものですよ。野球でも監督が変われば球団の地位も全部変わるみたいに、その人の人柄というか人物像というかオーラというか、そういうものが場というのをつくるので、結局、ある意味どうしようもないといえどどうしようもない。ただ、そういう人たちが何を自覚してやっているかということは、やっぱり変わっていきますよね。そういった意味で変われると言いつつ変わらない部分もあると、時が積み重ねるものもあると思います。

Q. 今回のお話では、研究室を生き生きということになっていたのですが、今は専攻単位でやって参加しているわけですが、そのもっと大きな、研究室より上のレベルで何かそういったものを促進できるものというのはないかなと。今までの経験で何かあれば教えてください。

A. 僕も先生方向けに話すときは、割と専攻単位でしたね、ただおもしろかったのは、見てきた中で、やっぱり専攻としてまとまるという時に、まとまっているなとか何か対話とかできているなと思ったのは、まずサイズがありますね。ちっちゃいとか、大き過ぎたら当然だめという、適切なサイズというのが一つあったということと、もう一つは、共通の敵とか危機とか、それがあつたと、残念ながら。危機先導モデルです。そのときにやっぱり議論が活性化されたというのは、調査ですね。調査とかヒアリングの結果では少し見えましたけど。

Q. ここにいる教員の半分ぐらいは助教あるいは講師、そういう 30 代ぐらいの教員ですけど、いろんな研究室を見てこられて、いろんな役割をされていると思うんですよ。それでうまくいっている例とかありますか？京大の現状をデフォルメして言うと、上にはノーベル賞をとるような教授がいます、下は京大の医学部生で、中間管理層は非常に上も下も優秀で、何かポジショニングがとりづらいうケースもしばしばあります。そういうような立ち位置のところもあれば、うまくワークしているところもあると思うので、何か、こういう役割をすとうまくいくとか御経験とかありますか？

A. もちろん難しいけれども、特に僕が言いたかったのは、例えばダニエル・キムのあの図でいいと思います。つまり、いろんな現状、いろんな場の場合分けというのが大事です。

ただ、いろんな場でも通ずるものというものを押さえるのが本質というか学問の精神でもあるので、それをそのまま適用させれば、いかなる場においても大事なものというは変わらないだろうと思います。

結局、学生との1対1の人間関係をどうするかは、ベースだと思います。哲学で言うとソクラテスも対話という方法を使ったし、その後もずっと対話というのは別に自分との対話という意味で、内省を大事にしていきたい。学者というのはそういうものだということ。あらゆるリアルな世界においても、対話というか関係という中に自分はあるのだというのがね。断じて個じゃない。自分の個というのを突き詰めると、絶対普遍というか全体につながるというのが一つの学問であるわけなのだから、関係というかそういうのは押さえるというのは大事だなと思います。

Q. 例えば教授とかだと、学生みんな見る必要があるので、一対全員だと思うんですね。でも、助教などの先生方だと、うまくいくのは、例えば一対五、六人なのか一対一人二人なのか、人数というのも結構コミュニケーションに効いてくると思うのですが。

A. 人数によって、サイズによって、変わりますね。全体を意識することが、すごく大事です。自分の研究室はある専攻の中にある、専攻はまた大学の中にいる、どこまで仲間意識というか共通概念というか、そういう領域というものは狭まっているというのものもある。最近の人類というか組織学者と社会学者が言うことです。

Q. 3つの論で組織論のことで思っていることなのですが、まだ全然勉強不足でそんなにたくさん見てないのですが、漠然とトップがいて、下に学生、教員がばらばらについている組織と、あと本当にピラミッド型で先生が、パフォーマンスはすごくいいよねというような形で、下の者を上の者が教えていくようなどっちもよさもあるしデメリットもあるかなと思いつつ伺っていましたが、先生の御経験でそういう組織とか2つの両極端な違いの研究室を見ていて、何かこういう場合はこうするといいいよ、というような御経験やお考えがあれば教えていただけますか？

A. 何かこうすればいいというような回答はないですね。1つ言いたいのは、ピラミッド型というか先輩が後輩を教えるというのは、むしろピラミッドはスナップショットですけども、時間軸でつながっているという意味です。そういう時間軸のつながりは、強いほうがよかったということですね。スナップショットのヒエラルキー的な三角形ではなくて。

後輩に教える、後輩に教えるというのを、教員じゃなくてというところがみそですけども、そういう風土があったという、風土の話です。組織体系とかいうよりも風土の話ですね。風土というものが強かった。その風土には、いいも悪いも何もない、独特な風土があったと私は思います。

当日の様子

教務委員長 川上 浩司教授より



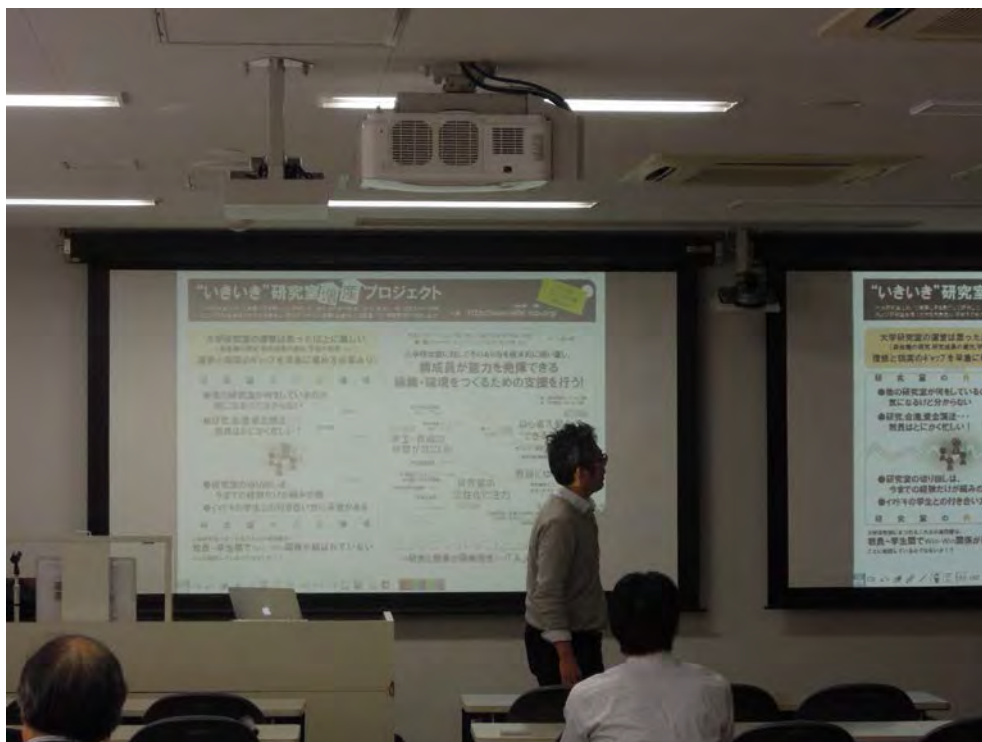
専攻長 福原 俊一教授より



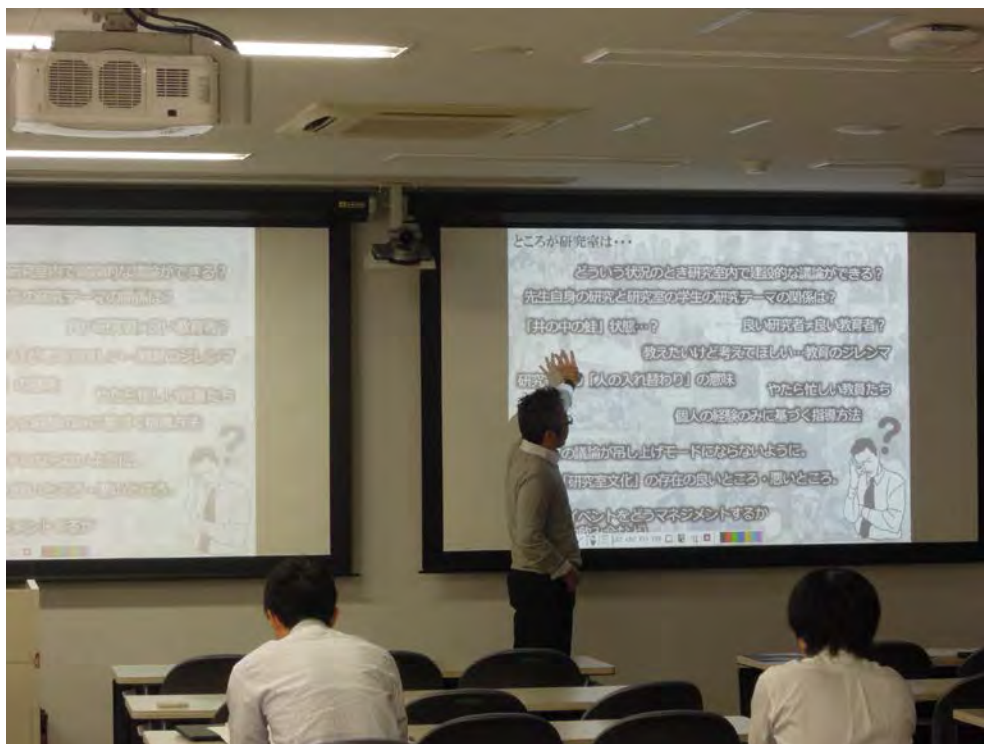
宮野公樹先生ご講演-1



宮野公樹先生ご講演-2



宮野公樹先生ご講演-3



教室の様子 (G棟2階セミナー室A)



ご講演終了後の質疑応答-1



ご講演終了後の質疑応答-2



ご講演終了後の質疑応答-3



おわりに

昨年度の第8回社会健康医学系専攻、ファカルティ・デベロップメント(SPH FD)では、京都大学学際融合教育推進センターの宮野公樹先生から、講義、研究発表および進捗報告等あらゆる場面で必要不可欠なプレゼンテーションに関するご講義をいただきました。今年度、第9回 SPH FD も宮野公樹先生を引き続きお招きして、研究室の運営において重要な研究室内のコミュニケーションづくり、そして運営の理解と活性化というテーマでご講義をいただきました。大学における研究室の役割、そして、その中で研究を担う学生(大学院生)に対する教育、人材育成に対して、身近な経験談を含め、非常にわかりやすく、丁寧かつ理解しやすい内容で説明いただき、普段の教育、研究活動で重要な要素を多々含む、普段なかなか聞く機会のない講義内容でありました。

参加者、27名は、普段なかなか聞くことのできない今回の内容に大いに興味を示しており、ご講義終了後の質疑応答時には、多くの活発な質問があり、SPH 教員のさらなる研究室運営ならびに活性化のための意欲が伝わってきました。

今年度の FD の内容が、これからの社会健康医学系専攻の各分野(研究室)のさらなる活性化ならびに質的向上を通して、本専攻のさらなる質の向上につながることを大いに祈念いたします。

2016年1月
社会健康医学系専攻
教務委員会委員長
川上 浩司

2015 年度教務委員会メンバー（五十音順）

池之上 辰義（医療疫学）

岩隈 美穂（医学コミュニケーション学）

小川 雄右（健康増進・行動学）

川上 浩司（委員長、薬剤疫学）

川村 孝（予防医療学）

小泉 昭夫（環境衛生学）

小林 果（環境衛生学）

瀬戸 佳穂里（薬剤疫学）

田中 司朗（薬剤疫学）

田原 康玄（ゲノム情報疫学）

堀部 智久（薬剤疫学）